



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo de Fin de Grado

Registro de jornada. Actuaciones de control en las “Big Four”

Presentado por Pilar Prieto Bermejo

Tutorizado por Luis Carlos Bernardo Fernández

Palencia, junio de 2023

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Registro de jornada anterior a la reforma	6
3. Introducción del registro horario de jornada en el Estatuto de los Trabajadores...9	
3.1. Sentencia de la Audiencia Nacional sobre el caso Bankia	10
3.2. Sentencia del Tribunal Supremo sobre el caso Bankia	11
3.3. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	14
4. Registro de jornada	
4.1. Requisitos y registro de jornada	17
4.2. Qué se entiende por jornada laboral y trabajo efectivo	24
5. Horas extras e inspección en las Big Four	
5.1. Horas extras	29
5.2. Inspección en las Big Four	32
6. Conclusiones	35
7. Referencias bibliográficas	
7.1. Legislación	40
7.2. Jurisprudencia	41
7.3. Otra bibliografía	42
7.4. Bibliografía consultada	44

1. INTRODUCCIÓN

La jornada de trabajo es una materia de gran relevancia en el ordenamiento jurídico, cuya primera referencia en las fuentes del derecho se encuentra en nuestra norma suprema que es la Constitución; en ella se hace referencia en el artículo 40 apartado segundo a la limitación de la jornada laboral y al descanso mínimo entre jornadas que será garantizado por los poderes públicos.¹ Este artículo se encuentra en el capítulo III del Título I que recoge los principios rectores de la política social y económica, lo que demuestra la importancia que se otorga en el texto constitucional a la regulación de la jornada laboral.

La motivación para la elección del tema del trabajo ha sido su relevancia y actualidad legal, humana, económica y social:

- ✓ Relevancia legal por tratarse de un tema regulado a nivel nacional y a nivel europeo, debiendo cumplirse permanentemente y de manera íntegra y fiel la legislación aplicable.
- ✓ Relevancia humana porque impacta directamente en las relaciones entre empleadores y empleados, siendo de la máxima importancia para los intereses de ambas partes
- ✓ Relevancia económica porque debe evitarse de forma decidida que se convierta en un tema conflictivo que perjudique los intereses económicos de trabajadores y empresarios, y
- ✓ Relevancia social porque puede y debe contribuir a la mejora y optimización sostenible del clima laboral, lo que redundará en beneficio de una sociedad de la que empresas y trabajadores son componentes esenciales.

¹ Constitución Española (BOE número 311, de 29 de diciembre de 1978)

El objetivo del presente trabajo ha sido el estudio de la evolución y estado actual del registro horario de jornada, el análisis de las horas extras y detener la mirada en la inspección realizada al efecto en cuatro grandes empresas (conocidas como “Big Four”) debido a la gran repercusión que ha tenido en los medios de comunicación.

Como veremos a lo largo del cuerpo del trabajo hasta la introducción de la obligatoriedad del registro de jornada había poca normativa en nuestro ordenamiento jurídico sobre ello, tan sólo se encontraban referencias en la regulación del contrato a tiempo parcial y las horas extraordinarias. También se establecía la obligatoriedad del registro de jornada en jornadas especiales de trabajo.

El registro de jornada no surge a voluntad del ejecutivo español sino como obligación impuesta por la Unión Europea como consecuencia de una sentencia y una cuestión prejudicial, que luego desarrollare.

A través de esta medida se pretende luchar contra la indefensión del trabajador en la relación laboral, la precariedad, el abuso y fraude en las horas extraordinarias que están limitadas en cómputo anual.

La voluntad del legislador a la hora de regular el registro de jornada ha sido la de crear una herramienta útil para el control de la jornada y convertirse en medio de prueba de la realización de horas extraordinarias, no sólo para el trabajador sino para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que era una de sus múltiples reclamaciones.

En este trabajo se recogen los requisitos que debe contener cualquier tipo de registro de jornada, se realiza una descripción de los diferentes tipos de registro de jornada y se citan varios ejemplos a modo de ilustración.

Por último, se indica cómo fue y lo que motivó la inspección de trabajo en cuatro grandes compañías de este país denominadas “Big Four”.

En cuanto a la metodología utilizada para la elaboración del presente trabajo se han aplicado los siguientes pasos:

- ✓ Establecer los objetivos a alcanzar
- ✓ Elegir las acciones a desarrollar para alcanzarlos
- ✓ Ejecutar cada una de esas acciones
- ✓ Seguir y controlar el desarrollo de cada acción para asegurar que se cumple el objetivo
- ✓ Tras comprobar que se han alcanzado los objetivos dar por finalizado el informe.

2. REGISTRO DE JORNADA ANTERIOR A LA REFORMA

El registro de la jornada laboral con carácter general fue introducido en 2019 por el Real Decreto- ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en adelante Real Decreto- ley 8/2019); en su artículo 10 modifica el artículo 34 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores) introduciendo el apartado nueve *“la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora...”*²

Hasta esa modificación en el Estatuto de los Trabajadores las únicas referencias al registro de jornada se encontraban en la regulación de las horas extraordinarias y del contrato a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial se encuentra regulado en el artículo 12 de la misma norma, en el apartado cuarto letra c) en el que se indica que *“la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.*

*El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años...”*³

El contrato se entiende celebrado a tiempo parcial cuando la jornada es inferior en cómputo a la de un trabajador a tiempo completo comparable, la norma prohíbe la realización de horas extraordinarias (aunque sí permite la realización de horas complementarias pactadas en el contrato a tiempo parcial), por ello, y con el fin de evitar

² Real Decreto- Ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE número 61, de 12 de marzo de 2019)

³ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, de 24 de octubre de 2015)

el fraude de encubrir una jornada completa en una parcial, el empresario debe registrar día a día la jornada del trabajador incluyendo las horas complementarias para así poder comprobar que no se realizan más horas de las legalmente permitidas.

Por lo que respecta a las horas extraordinarias, se encuentran reguladas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que en su apartado quinto establece: *“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.”*

Además, en el ordenamiento jurídico nos encontramos con el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo que establece para determinados sectores de actividad y trabajos un periodo de descanso entre jornadas diferentes al establecido en el Estatuto de los Trabajadores, donde nos encontramos con los artículos 10 bis apartado quinto y 18 bis apartados segundo y tercero que hacen alusión al registro horario de la jornada.⁴

El artículo 10 bis, que trata sobre los trabajadores móviles en los transportes por carretera, en su apartado quinto indica: *“El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas.”*

El artículo 18 bis, que trata sobre la marina mercante, se establece que se llevarán a bordo registros individuales para cada trabajador de las horas diarias de trabajo y de descanso, dichos datos se conservarán durante tres años.

La disposición adicional séptima apartado nueve señala que los trabajadores que realicen servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario deberán disponer de un registro donde se recojan las horas diarias de trabajo y las de

⁴ Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo (BOE número 230, de 26 de septiembre de 1995)

descanso, que el empresario conservará durante al menos tres años y lo tendrá a disposición de los trabajadores y la autoridad laboral.

La última referencia al registro de jornada que nos encontramos en el ordenamiento jurídico anterior a la reforma por la que se introduce la obligatoriedad del mismo está en la ley 45/1999 de 29 de noviembre sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. En su artículo 6 apartado segundo y letra c) se indica que el empresario durante la estancia de los trabajadores desplazados temporalmente en España deberá tener en el centro de trabajo los registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria.⁵

Por tanto, hasta la aprobación del Real Decreto- ley 8/2019, salvo las exigencias legales anteriormente expuestas, el registro de jornada constituía una facultad a disposición del empresario enmarcada en el poder de dirección y control de la actividad laboral recogido en el artículo 20 apartado tercero del Estatuto de los Trabajadores.

Cabe señalar también que, en el ámbito comunitario, no existe ninguna previsión normativa que imponga directa y expresamente el registro diario de jornada, habiendo surgido la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador a través de la jurisprudencia comunitaria, como luego se verá.

⁵ Ley 45/1999 de 29 de noviembre sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (BOE número 286, de 30 de noviembre de 1999)

3. INTRODUCCIÓN DEL REGISTRO HORARIO DE JORNADA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El cambio en la normativa se produjo con la aprobación del Real Decreto- ley 8/2019 que introduce la obligatoriedad del registro de jornada como consecuencia de diversos pronunciamientos judiciales en esta materia, singularmente la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 4 de diciembre que se pronunció en favor de la necesidad del establecimiento de un sistema de registro de jornada , y que fue anulada posteriormente por el Tribunal Supremo en el año 2017 con tres votos particulares firmados por cinco de los trece Magistrados que estaban a favor de lo dictado en la sentencia de la Audiencia Nacional.

Ante este cambio de criterio en el Tribunal Supremo, que conllevó la anulación de diferentes sentencias sobre la misma cuestión, la Audiencia Nacional decidió elevar una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en cuya resolución el Tribunal señaló al Estado español la necesidad de introducir en el ordenamiento jurídico la obligatoriedad del registro de jornada.

Durante la tramitación de la norma y el recorrido judicial de la cuestión, se pusieron de manifiesto diferentes motivos que justificaban la obligatoriedad de implantar un registro diario de la jornada laboral. Su configuración como una herramienta para combatir la precariedad laboral, constituir un medio de prueba ante la reclamación de las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo evitando la indefensión del trabajador y la producción de abusos en la jornada laboral, facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección de la salud del trabajador, la distribución irregular de la jornada, posibilitar un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .

Todo ello, sin olvidar los importantes perjuicios económicos tanto para el trabajador en su salario, ya que las horas realizadas de más no son retribuidas en muchos casos, como para el sistema de Seguridad Social al no cotizarse por el total de la jornada realizada por el trabajador, lo que además redundaría en perjuicio de las futuras prestaciones que puedan devengarse por los trabajadores.

Realizaré a continuación un recorrido por los principales hitos del tratamiento judicial de la obligatoriedad del registro de jornada.

3.1 SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL SOBRE EL CASO BANKIA

El 22/10/2015 los sindicatos de la entidad Bankia S.A. (en adelante Bankia) junto con los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras demandaron ante la Audiencia Nacional a la entidad Bankia por las horas extraordinarias.

Los demandantes pretendían que se condenara a la entidad a establecer un registro de la jornada efectiva del trabajador para comprobar que se cumple con los horarios pactados, y que se condenase a entregar al trabajador y a los representantes legales de los mismos el resumen mensual que justifica la realización de horas extraordinarias tal como establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Bankia admitió que no tenía implantado un registro de jornada diaria y que los trabajadores se limitaban a indicar en la Intranet los días de ausencia, que no notificaba a los representantes legales de los trabajadores la realización de horas extraordinarias porque en la empresa no se realizaban y por tanto no había nada que notificar.

La Audiencia Nacional en su sentencia de 4 de diciembre de 2015 establece a lo largo de los fundamentos de derecho que la pretensión del conflicto colectivo es aclarar si para el control efectivo de las horas extraordinarias es necesario la existencia de un registro diario de jornada, ya que en principio el único medio de prueba que tiene el trabajador para acreditar la realización de horas extraordinarias es el resumen mensual que le da la empresa.⁶

Además, los inspectores de trabajo no pueden controlar el exceso de horas sobre la jornada ordinaria si no hay un registro de la misma. Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 35 apartado segundo, la jornada es anual por lo que si se

⁶ Sentencia de la Audiencia Nacional 207/2015, de 4 de diciembre de 2015

realizan horas extraordinarias y se han compensado en los siguientes cuatro meses por descanso retribuido pierden la consideración de horas extraordinarias.

Bankia ya realizaba algún tipo de control horario al obligar a registrar las ausencias en la intranet, por eso la Audiencia Nacional se sorprendió al ver que una entidad de la envergadura de Bankia careciese de un sistema de registro diario de jornada, ya que la única forma de controlar el exceso de jornada es registrarla día a día, y su negativa a establecer un sistema de registro coloca a sus trabajadores en situación de indefensión a la hora de poder acreditar y reclamar la realización de horas fuera de su jornada laboral.

La Audiencia Nacional falló a favor de los demandantes *“condenando a Bankia establecer un sistema de registro de jornada diaria que realiza la plantilla, que permita comprobar el cumplimiento de los horarios pactados, así como a dar traslado a los representantes legales de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas en cómputo mensual.”*

3.2 SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO SOBRE EL CASO BANKIA

Ante este fallo desfavorable para Bankia, en el que la condenaban a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla, la entidad presentó recurso de casación ante el Tribunal Supremo que dictó sentencia el 23/03/2017.

En los fundamentos de derecho de la sentencia citan el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores que regula las horas extraordinarias, donde se indica que se deben registrar día a día y a final de mes dar un resumen al trabajador para su posterior abono, pero esto no significa que la empresa deba llevar un registro horario de sus trabajadores para comprobar el adecuado cumplimiento de las horas pactadas.⁷

El Tribunal argumenta que si el legislador hubiera querido establecer el deber de registrar la jornada laboral *“lo hubiera incluido en el artículo 34 del Estatuto de los*

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo 246/2017, de fecha 23/03/2017

Trabajadores que regula la jornada ordinaria, lo que habría obligado al registro diario de la jornada laboral, cosa que no ha hecho y sin embargo impone la sentencia recurrida.”

En cambio, el legislador ha regulado el registro horario exclusivamente para las horas extraordinarias y el contrato a tiempo parcial.

Además, la omisión de la llevanza de un registro de jornada no está tipificado como infracción en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).⁸

En las conclusiones de la sentencia el Alto Tribunal hace referencia a que *“convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero esa obligación no existe y los Tribunales no pueden suplir la labor del legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un sistema de control horario.”*

El Tribunal Supremo indica en la sentencia que la creación del registro horario implica un aumento del control empresarial y puede suponer una injerencia en la intimidad y libertad del trabajador.

Por todo lo expuesto anteriormente, el Tribunal Supremo falla a favor de Bankia anulando la sentencia de la Audiencia Nacional en lo relativo a la obligación de implantar en la empresa un registro horario de jornada de toda la plantilla.

Sin embargo, no todos los Magistrados de la Sala IV del Tribunal Supremo están de acuerdo con el fallo y emiten tres votos particulares ratificados por cinco Magistrados de los trece que componen la Sala.

Entre los argumentos que dan los Magistrados en sus votos particulares podemos destacar:

⁸ Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE número 189, de 8 de agosto de 2000)

- ✓ Para poder determinar las horas extraordinarias es necesario registrar la jornada laboral, puesto que el concepto de hora extraordinaria nace de superar la jornada ordinaria de trabajo. Además, para el control empresarial es necesario conocer el cumplimiento de la jornada laboral ya sea por defecto como por exceso.

Resulta necesario tanto para el trabajador como para el empresario conocer la jornada que se está prestando para saber si se hacen horas extraordinarias en un contrato a tiempo completo como si son complementarias en un contrato a tiempo parcial.

- ✓ El artículo 20 apartado tercero del Estatuto de los Trabajadores indica que *“el empresario podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”*, por lo que la empresa puede implantar en su organización el registro horario de la jornada laboral para comprobar que el trabajador cumple con sus obligaciones y deberes laborales.
- ✓ El registro horario de la jornada es un medio de prueba.
- ✓ El registro horario de la jornada no contiene ningún dato sensible del trabajador en sí mismo, ya que eso dependerá del mecanismo que instaure la empresa para su control.
- ✓ *“El tiempo de trabajo es sin duda una condición de trabajo de gran relevancia social y económica donde se ven implicados diversos intereses de empresarios y trabajadores, lo que debería haber conllevado a esta Sala, ante la realidad social de una crisis generalizada que afecta a grandes sectores de nuestra sociedad, a confirmar la interpretación evolutiva del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, lamentando que ello no sea así considerado por la mayoría de la Sala, lo que estimo resta relevancia y legitimidad a su doctrina”*.⁹

⁹ Sentencia del Tribunal Supremo 246/2017, de fecha 23/03/2017, tercer voto particular del Magistrado Jordi Agustí Juliá

Ante esta sentencia desestimando el fallo de la Audiencia Nacional, y teniendo en cuenta que estaba enjuiciando varios procedimientos similares, se decidió elevar una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la ordenación del tiempo de trabajo, descanso diario y semanal y la interpretación del artículo 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3.3 SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Se eleva al Tribunal de Justicia de la Unión Europea un procedimiento entre la entidad bancaria Deutsche Bank S.A.E. (en adelante Deutsche Bank) y el sindicato Federación de servicios de Comisiones Obreras, a los que se han adherido el resto de sindicatos representados en la entidad bancaria. Los sindicatos son los demandantes y con su demanda pretenden que se establezca en la empresa un sistema de registro de la jornada laboral diaria que realiza toda la plantilla; según los sindicatos esa obligación deriva de la aplicación de los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa reconoce que lleva un control horario pero que sólo se registran las ausencias de día completo, las vacaciones, los permisos y las bajas; pero que la jornada diaria, así como las horas extraordinarias no se registran.

La Audiencia Nacional señala que el Deutsche Bank no atendió los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre la implantación de un registro de jornada diaria efectiva.

También el órgano jurisdiccional español indica que con las sentencias del Tribunal Supremo se priva a los trabajadores de un medio de prueba sobre la jornada realmente realizada.

Por todo ello la Audiencia Nacional se pregunta si Estado español ha adoptado las medidas necesarias sobre la interpretación de los artículos 34 (jornada laboral) y 35 (horas extraordinarias) del Estatuto de los Trabajadores con las obligaciones establecidas en la Directiva Europea 2003/88/CE en concreto los artículos 3, 5 y 6 apartado b). En esos artículos de la norma comunitaria se establece que:

- ✓ El descanso mínimo entre jornadas debe ser de once horas.
- ✓ Por siete días se debe disfrutar de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, además de las once horas de descanso diario.
- ✓ La duración de la jornada semanal no puede superar las 48 horas incluidas las horas extraordinarias.¹⁰

Además, el artículo 31 apartado segundo de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea indica que *“todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo, y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”*¹¹

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea indica que la parte débil de la relación laboral es el trabajador y sin un sistema de control horario es imposible determinar el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, y tampoco es posible comprobar si se han respetado los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Asimismo, sin un control horario es inviable que a un trabajador se le respete la duración máxima de la jornada semanal independientemente de si es un empleado a tiempo completo o parcial.

Tal como indica la sentencia en su párrafo 41 *“la Directiva 2003/88 no determina los criterios concretos con arreglo a los cuales los Estados miembros deben garantizar la aplicación de los derechos que esos artículos establecen”*.¹²

¹⁰ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de fecha 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

¹¹ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02) www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf

¹² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-55/18, de 14 de mayo de 2019

Por todo lo anterior el Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece en la sentencia en el párrafo 60 que *“para garantizar el efecto útil de los derechos recogidos en la Directiva 2003/88 y del derecho fundamental consagrado en el artículo 31.2 de la Carta, los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”*.

Sobre el tipo de registro de jornada la Unión Europea indica que corresponde a los Estados miembros establecer los criterios que debe llevar el registro de jornada teniendo en cuenta que el sistema debe ser objetivo, fiable y accesible.

Como consecuencia de todo lo indicado en estos apartados el estado español se vio en la obligación de legislar el registro de jornada, que fue introducido en el Real Decreto- ley 8/2019 en cuyo capítulo III titulado *“medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo”* introdujo el artículo 10 sobre el registro de jornada.

En el apartado segundo de este artículo se modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores añadiendo el apartado noveno en el que se indica que la empresa garantizará un registro diario de jornada de cada persona trabajadora.

Asimismo, el incumplimiento de la obligatoriedad del registro de jornada debe ser penalizado, por lo que en el artículo 11 del Real Decreto- ley 8/2019 se modifica el apartado quinto del artículo 7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipificando como infracción grave el incumplimiento del registro de jornada.

Aunque el Real Decreto- ley 8/2019 entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, para la obligatoriedad del registro de jornada se dio un plazo de dos meses para que las empresas pudieran considerar las diferentes opciones que había en el mercado y la implantación en su centro de trabajo.

4. REGISTRO DE JORNADA

4.1 REQUISITOS Y REGISTRO DE JORNADA

El registro de jornada se aplica a todas las empresas independientemente del sector y del tamaño de las mismas desde su entrada en vigor el 12 de mayo de 2019.

El objetivo del control horario es que cada trabajador cumpla con la jornada establecida en su contrato de trabajo, combatir la conversión de jornadas completas encubiertas en jornadas parciales, evitar el fraude de las horas extraordinarias no pagadas o no compensadas con descansos equivalentes, cumplir con el descanso mínimo entre jornadas de doce horas, una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral, y la desconexión digital del trabajador.

Además, el trabajador podrá acreditar de una forma más fiable la realización de horas extraordinarias ante un Juzgado o una denuncia a la Inspección de Trabajo.

El artículo 34 apartado nueve del Estatuto de los Trabajadores no establece un modelo específico, tan sólo se limita a indicar que el registro debe ser diario, indicando la hora de inicio y finalización de la jornada laboral, y que dicho registro se conservará durante cuatro años a disposición de los trabajadores, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, la implantación del registro de jornada es objeto de negociación colectiva, acuerdo de empresa o decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

La Guía sobre el Registro de Jornada (elaborada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en fecha 13 de mayo de 2019 a efectos informativos) indica que *“será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, que permita proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable, ya sea por el empresario o por el propio trabajador.”*¹³

¹³ Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social (2019) *Guía sobre el Registro de Jornada*. <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

Los únicos requisitos que debe cumplir el registro de jornada se encuentran en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 en su párrafo 62 que señala la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

El incumplimiento del registro de jornada está tipificado como una infracción grave que lleva aparejada una sanción que varía desde 751 hasta 7.500 euros, tal como establecen los artículos 7 apartado quinto y 40 apartado primero letra b de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Además, la negativa o falseamiento de los datos por parte del trabajador puede dar lugar a sanciones e incluso al despido disciplinario por el incumplimiento contractual que sería la indisciplina o desobediencia en el trabajo o la transgresión de la buena fe contractual, como indica el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 54 apartado segundo letras b y d.

Con la obligatoriedad del registro de jornada la empresa puede detraer de la nómina del trabajador el retraso en el fichaje de entrada, y ello con independencia de que se sancione dichas ausencias y retrasos según el convenio colectivo que se aplique en la empresa, por cuanto la detracción de salarios obedece al lógico desarrollo dinámico de un contrato de naturaleza bilateral y sinalagmática como es el trabajo.

Así fue ratificado en una sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 20 de junio de 2019, donde se confirmaba la práctica empresarial consistente en descontar directamente de las nóminas mensuales de los trabajadores el retraso en el fichaje de entrada cuando la empresa tenga instalado un sistema de registro de jornada, pues constituye un tiempo de trabajo efectivo no realizado, sin que haya obligación del empresario a distribuirlo como jornada irregular, como se indica en los Fundamentos de Derecho apartado cuarto. Este descuento de la nómina no constituye una multa de haber, pues para que exista multa debe haber un efectivo devengo de salario que implique el ejercicio de la potestad disciplinaria alguna, como se señala en los Fundamentos de Derecho apartado quinto.¹⁴

¹⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional 82/2019, de 20 de junio de 2019

El sistema que elija el empresario para el registro de jornada debe recoger los datos personales de cada trabajador, contener un registro diario indicando la hora de inicio y fin de su jornada laboral diaria; la información debe ser fiable, no manipulable, debe guardarse durante cuatro años, poder consultarse en cualquier momento y estar a disposición del trabajador, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Al no indicar nada la norma cualquier medio puede ser admisible, pero deberá ser objeto de documentación y archivo ya sea informático o físico, pues está obligado a su conservación y accesibilidad al mismo.

El registro no contendrá la calificación sobre las horas (ordinarias o extraordinarias), sino que dependerá de los criterios de totalización o reglas de cómputo que tenga la empresa.

Basándonos en la práctica utilizada por las empresas, podemos enumerar distintos tipos de registros de jornada:

- ✓ Papel: fichaje manual en el que el trabajador indica la fecha de inicio y fin de la jornada, debe estar firmado por el trabajador y contener sus datos personales. Este sistema es el más manipulable y aunque puede conservarse en papel, es preferible escanearlo para una mejor conservación.
- ✓ Fichero Excel: se elabora un cuadrante mensual para el trabajador donde se debe indicar la hora de inicio y de fin de la jornada laboral. Además, en el cuadrante se puede indicar el tiempo que dedica a cada proyecto, cliente, tarea, ... Su coste es casi nulo, es sencillo pero manipulable.
- ✓ Sistema de tarjeta electrónica configurada para cada empleado, que deberá aproximar al torniquete instalado en el acceso al centro de trabajo, que deja un reporte con la hora de acceso y de salida del mismo. Muchas empresas ya tenían instalado este sistema para acceder a sus centros de trabajo por motivos de seguridad, pero no registraba la jornada al no tener el empresario esa obligación.

- ✓ Sistema biométrico o huella dactilar: un sensor de huella digital que permite el acceso al edificio. Muchas empresas lo implantaron en un primer momento, pero por temas del COVID-19 lo han eliminado. Puede ser uno de los más costosos, pero es de los más fiables al ser de difícil manipulación. Suele usarse en empresas cuyos trabajadores prestan servicios en un centro de trabajo fijo o de forma constante.
- ✓ Código QR: en el móvil del trabajador está el código QR y por medio de su escaneo se accede al edificio.
- ✓ Medios informáticos o intranet: puede ser cualquiera de las múltiples aplicaciones de software que hay en el mercado o una aplicación a medida que permita introducir más datos como la solicitud de vacaciones, las bajas médicas, las ausencias justificadas, pedir variaciones en su horario para un día puntual, ...

Muchas empresas han implantado este tipo de sistemas que se conocen como portal del empleado donde además de lo anterior pueden descargarse la nómina, el certificado de retenciones, inscribirse a otros puestos de trabajo que oferten en la empresa, saber a quién tienen que dirigirse ante una determinada duda, ...

Algunos softwares de registro horario miden el seguimiento del tiempo de trabajo avisando al empleado de que ha superado el límite de su jornada laboral e invitándole a desconectarse del sistema.

- ✓ Registro de llamada telefónica: el trabajador llama al número de teléfono asignado para realizar el registro de jornada, teclea su código de identificación personal, indica pulsando un número si está fichando el inicio o finalización de su jornada laboral (por ejemplo 1 para entrada y 3 para salida), el sistema le confirmará que el fichaje se ha realizado correctamente y colgará el teléfono.

Suele usarse en empresas cuyos trabajadores acuden a varios lugares para realizar su actividad laboral, como por ejemplo una empresa de mantenimiento de edificios o limpieza.

- ✓ Sistema de geolocalización mediante la aplicación que tenga el trabajador instalado ya sea en su equipo informático, tablet o móvil. Al acceder al registro horario se activa la geolocalización para comprobar que se encuentra en su puesto de trabajo. La geolocalización geográfica se debe limitar al centro de trabajo o área en la que el trabajador debe prestar sus servicios y será exclusivamente para fichar la entrada y salida del registro horario y no durante el resto de la jornada laboral. Este sistema se suele usar para empresas con equipos comerciales, repartidores y trabajadores que realizan su actividad la mayor parte del tiempo fuera de un centro de trabajo.
- ✓ Sistema de videovigilancia es muy parecido a la geolocalización, algunas empresas cuentan con cámaras de seguridad en sus centros de trabajo por lo que queda registrado la fecha y la hora en la que accede cada trabajador al mismo y sale de él.

En cuanto al uso de sistemas de geolocalización y de vigilancia, que son los medios más invasivos, habrá que tener en cuenta la debida protección de la intimidad del trabajador. En la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 87 apartados segundo y tercero se indica que el empleador solo puede acceder a los medios digitales que ha facilitado al trabajador para controlar el cumplimiento de sus obligaciones, deberá proteger y preservar la intimidad del trabajador reconocidos en la Constitución y legalmente, además en la elaboración de estos sistemas deben participar los representantes de los trabajadores.¹⁵

El artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales indica que los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización serán para el control de los trabajadores y el empleador habrá de informar a los trabajadores y sus representantes acerca de su existencia y características.

¹⁵ Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE número 294, de 6 de diciembre de 2012)

Dada la indefinición legal en cuanto a la implantación efectiva del registro de jornada en las empresas, la casuística es muy diversa, citándose algunos ejemplos a modo de ilustración del uso de registro, basados en el trabajo de campo realizado por la autora de este trabajo:

- ✓ Una fábrica de lentes de contacto tiene establecido un sistema de control, ya que para acceder a sus instalaciones hay que pasar por un torniquete una tarjeta electrónica a la entrada del edificio. Una vez que el operario se encuentra en su puesto de trabajo accede a través de su móvil personal a una app para el control del registro horario, donde además se pueden incorporar las peticiones de vacaciones, permisos, bajas de incapacidad temporal, ... El trabajador indica la hora de inicio y fin de la jornada, como la aplicación tiene geolocalización es imposible que se pueda manipular el dato porque se sabe exactamente en qué lugar de la fábrica se encuentra el operario y la hora. Se indican las pausas para la comida, si abandona su puesto para hacer una llamada personal o sale a fumar.
- ✓ En una multinacional de automoción tienen instalada una intranet donde pueden solicitar sus vacaciones, sus permisos, comunicar las bajas de incapacidad y también el registro de jornada. Se indica la hora a la que se comienza la jornada laboral y automáticamente la aplicación calcula la hora de desconexión del trabajador, descontando el tiempo que tienen marcado para la comida. Una vez que se cumple el tiempo de la jornada sale un aviso indicando que es hora de desconectarse.

Si se desconecta a una hora X y se vuelve a conectar a otra al día siguiente sin haber respetado el tiempo mínimo establecido reglamentariamente entre jornadas (de 12 horas) sale un aviso indicando que no se ha cumplido con el tiempo mínimo de descanso, aun así, deja conectarse.

A final de mes los jefes de equipo revisan el tiempo extra y previa justificación de ese tiempo extra por parte del trabajador se envía al departamento de Recursos Humanos para el cómputo de vacaciones, cada hora de más trabajada equivale a una hora y media de vacaciones.

- ✓ En una multinacional del sector del juguete con centros de trabajo en varias provincias tienen establecido un sistema diferente en función de si son las oficinas o la fábrica. En las oficinas cada trabajador tiene acceso a la intranet en su equipo informático portátil, ya que teletrabajan dos días a la semana. Al empezar la jornada laboral marcan la hora, lógicamente pueden hacerlo desde el coche o el transporte público si no llegan a la hora prevista de su jornada flexible. En teoría deben registrar cuando salen a tomar un café o fumar, pero no lo hacen, en cambio sí indican cuando salen a comer.

Antes del COVID-19 tenían instalado un sistema de huella dactilar por lo que se controlaba mejor el tiempo de trabajo efectivo, ya que se computaban todas las salidas a fumar o tomar algo, y no se podía manipular, pero por razones de seguridad sanitaria se eliminó.

En la fábrica sita en otra provincia se accede a las instalaciones por un torniquete con tarjeta electrónica en la entrada del edificio. En la campaña de navidad está pactado que durante dos meses se hagan más horas de las estipuladas por contrato que son compensadas por el mismo tiempo de vacaciones.

- ✓ Una empresa dedicada a la instalación y reparación de torres de alta tensión implantó dos formas de registro horario en función de si el trabajador es de oficina o de campo (operario que instala y repara las torres). En principio se buscó el acceso a la misma aplicación, pero debido a la mala cobertura que pueden tener los operarios en determinadas zonas geográficas de España se decidió que ellos lo hicieran en papel, se les da un cuadrante mensual en el que tienen que indicar diariamente la hora de entrada y de salida de su jornada laboral y firmar la hoja.

Por el contrario, en las oficinas se instaló una aplicación en los equipos informáticos, al iniciar la jornada laboral el trabajador marca la hora de inicio y la aplicación en función de la jornada que tengan estima la hora de salida, además se pueden comunicar las vacaciones, permisos, ausencias, ... La misma aplicación la tienen instalada en el móvil de empresa los trabajadores de oficina

que realizan labores de inspección de seguridad, prevención de riesgos laborales y control de las torres.

4.2 JORNADA LABORAL Y TRABAJO EFECTIVO

Una vez que el empresario conoce los requisitos que tiene que poseer el sistema de registro de jornada y los diferentes sistemas que hay, tendrá que hacer frente a otra cuestión importante y no exenta de discusión, consistente en determinar qué se entiende por jornada laboral y por tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral se encuentra regulada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado primero que indica *“La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.”*

En este mismo artículo en el apartado quinto se establece que *“El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”*.

El Estatuto de los Trabajadores contempla varios supuestos que se consideran tiempo de trabajo efectivo:

- ✓ En el artículo 23 apartado primero letra d) se señala que la formación que se imparta para adaptarse a las nuevas modificaciones del puesto de trabajo se considerará tiempo de trabajo efectivo.
- ✓ El artículo 34 en su apartado cuarto establece que aquellos contratos cuya jornada diaria sea continua y exceda de seis horas deberán establecer un período de descanso no inferior a quince minutos que se considera tiempo de trabajo efectivo. Esta pausa es conocida como la pausa del bocadillo.

- ✓ Otros artículos aluden de forma incidental a lo que se considera tiempo de trabajo como el artículo 18 que indica que los registros al trabajador, taquillas y efectos particulares se realizarán en horas de trabajo, el artículo 52 apartado b señala que el curso de formación de adaptación a las modificaciones técnicas realizadas en el puesto del trabajo del trabajo se considera tiempo de trabajo efectivo, y por último en el artículo 75 apartado primero se establece que la votación a los delegados y comités de empresa se realizará durante la jornada laboral.

Igualmente, en materia de prevención de riesgos laborales podemos encontrar varios supuestos que se consideran tiempo de trabajo efectivo:

- ✓ Cuando en la actividad que desarrolla el trabajador exista riesgo para su salud o seguridad como consecuencia de trabajar con agentes biológicos se considerará tiempo de trabajo efectivo los diez minutos al inicio de la jornada, comida y finalización de su trabajo para su aseo personal; así lo estipula el artículo 7 apartado segundo del Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.¹⁶
- ✓ Se considerará tiempo de trabajo efectivo las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquier reunión en materia de prevención de riesgos; también tendrá esa consideración el tiempo de formación; así lo indica el artículo 37 de la Ley 34/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.¹⁷

¹⁶ Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (BOE número 124, de 24 de mayo de 1997)

¹⁷ Ley 34/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE número 269 de 10 de noviembre de 1995)

Sin embargo, como hemos visto, la norma sólo indica que hay que registrar el inicio y fin de la jornada laboral, no hace referencia a las pausas de trabajo que se producen durante la jornada laboral ni si esas pausas se deben considerar trabajo efectivo.

Como ejemplo de esas pausas podemos señalar el tiempo dedicado a fumar un cigarrillo, tomar un café, la pausa para el desayuno, contestar una llamada telefónica personal, consultar las aplicaciones del móvil, responder a un correo electrónico personal, ...

Sobre estas pausas no hay una regulación que aclare si son tiempo de trabajo efectivo o no. La práctica que se haya llevado en la empresa hasta ese momento es lo que indicará si se deben incluir o no en el registro de jornada, así como la negociación colectiva, los usos y costumbres, ... En este punto, habría que considerar la pervivencia de las condiciones más beneficiosas que podría colisionar con la implantación del registro de jornada y el cómputo riguroso del tiempo efectivo de trabajo.

Muchas empresas han llegado a acuerdos con sus trabajadores y representantes legales sobre esta cuestión, como por ejemplo el Grupo del Corté Inglés alcanzó un acuerdo con los sindicatos por el que no se registraban las pausas del café y del cigarrillo de su plantilla en el registro de jornada, computándose sólo las interrupciones de jornada superiores a una hora.¹⁸

Otras empresas aplican un factor corrector de una hora u hora y media en el que se contempla el tiempo para comer y otro tiempo para tomar un café, fumar un cigarrillo u otras acciones que no se consideran tiempo de trabajo efectivo.

Sobre si la pausa para tomar un café o fumar un cigarrillo se consideran tiempo de trabajo efectivo o tiempo de descanso una sentencia de la Audiencia Nacional, cuyo fallo ha sido ratificado por el Tribunal Supremo en la sentencia del 22/02/2023.¹⁹

¹⁸ El confidencial, Europa Press, 13/06/2019 https://www.elconfidencial.com/empresas/2019-06-13/corte-ingles-pausa-jornada-laboral-cigarrillo-cafe_2070862/

¹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo 161/2023, de 22 de febrero de 2023

El catedrático de derecho del trabajo Eduardo Rojo Torrecilla en su blog ha dedicado un post explicando dicha sentencia donde señala que:

- ✓ Si la empresa computa como tiempo de trabajo efectivo esas pausas no se verán afectados por el fallo del Tribunal Supremo.
- ✓ Si la empresa antes de la obligación del registro de jornada permitía esas pausas y las consideraba tiempo de trabajo efectivo, ahora no puede considerarlo tiempo de descanso y exigir su recuperación.
- ✓ Para que las pausas se consideren tiempo de trabajo efectivo debe ser un derecho adquirido por los trabajadores antes de la implantación del registro horario.²⁰

También se considera tiempo de trabajo efectivo los períodos de tiempo de guardia que se aplica a médicos, enfermeros, conductores de ambulancia, cuidadores en centros asistenciales, ...

Así lo ha entendido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea al resolver sobre una reclamación que atañía a educadores que atienden a personas con discapacidad en centros en régimen de internado en su sentencia de 1 de diciembre de 2005.²¹

No obstante, para que tenga la consideración de tiempo efectivo de trabajo debe cumplir con tres elementos: permanencia en el lugar de trabajo, disponibilidad frente al poder de dirección del empleador y ejercicio de las funciones laborales, tal como indica el artículo 2 apartado primero de la Directiva Europea 2003/88 /CE.

En la misma línea una reciente sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de noviembre de 2022 señala que los servicios de guardia que realiza un trabajador en régimen de presencia física en el centro laboral, deben considerarse tiempo de trabajo

²⁰ Blog de Eduardo Rojo Torrecilla, entrada del 17/03/2023, si se puede fumar y tomar un café durante la pausa laboral, enlace <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/tranquilidad-se-puede-fumar-y-tomar.html>

²¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-14/04, de 1 de diciembre de 2005

en su totalidad, y, en su caso, horas extraordinarias, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por el interesado durante esas guardias.²²

Tal como se ha indicado en este apartado la consideración de tiempo de trabajo efectivo será el que se acuerde con los trabajadores, sus representantes legales, lo que era uso y costumbre en la empresa antes de la obligatoriedad del registro de jornada.

Al carecer de una regulación específica sobre esta materia y teniendo en cuenta que es un tema conflictivo serán los Tribunales quienes irán dirimiendo con sus sentencias la consideración de tiempo de trabajo efectivo atendiendo al conflicto empresarial, al convenio colectivo y a lo establecido en las leyes y la jurisprudencia.

²² Sentencia del Tribunal Supremo 4512/2022, de 22 de noviembre de 2022

5. HORAS EXTRAS E INSPECCIÓN EN LAS BIG FOUR

5.1 HORAS EXTRAS

El informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del año 2021 indica unos datos en el control del tiempo de trabajo y horas extraordinarias:

- ✓ En el año 2017 se unifica la campaña de actuaciones del tiempo de trabajo (control del tiempo de trabajo y límite legal de las horas extraordinarias) que ha continuado en los siguientes ejercicios.
- ✓ En la materia de tiempo de trabajo se realizaron 21.456 actuaciones, que derivaron en 5.072 requerimientos, 5.785 infracciones cometidas y la propuesta de sanción de 7.416.586,50 €.
- ✓ En materia de horas extraordinarias las actuaciones fueron 1882, que derivaron en 312 requerimientos, 491 infracciones cometidas y la propuesta de sanción de 1.044.662 €
- ✓ En la campaña específica del registro de jornada del año 2021 se han realizado 5.232 actuaciones, que han derivado en 1.139 requerimientos, se han detectado 947 infracciones por un importe de 1.698.021,60 €.²³

Estos datos señalan como un importante problema los excesos de jornada que de forma habitual se realizan en España. Recordemos que la regulación de las horas extraordinarias se encuentra regulada en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. En sus diferentes apartados se establece que aquellas horas que superen la jornada ordinaria de trabajo se considerarán horas extraordinarias, se puede optar entre una remuneración de las mismas cuyo importe no puede ser inferior al de una hora ordinaria

²³ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del año 2021*.

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_ITSS_2021_8.pdf

o compensarla por tiempo equivalente de descanso retribuido. Las horas extraordinarias no podrán ser superiores a ochenta al año.

No se computarán como horas extraordinarias aquellas que hayan sido compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y la prestación de las mismas debe ser voluntaria. Además, las horas extraordinarias como ya se ha señalado en otro apartado se deben registrar día a día, se totalizan para el abono de las mismas y se entregará copia del resumen al trabajador.

La obligatoriedad de documentar el registro de jornada se convierte en un medio de prueba en un proceso de reclamación de horas extraordinarias.

Como muestra del incumplimiento de la normativa citada con anterioridad, cabe recordar que el segundo motivo de las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el exceso de jornada, como recoge el Criterio Técnico 101/2019 de la Inspección de Trabajo.²⁴ En esta misma instrucción se indicaba que las dificultades del control de la jornada laboral diaria era uno de los principales problemas que se encontraba la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para poder hacer frente a esas reclamaciones. Además, para comprobar si se han realizado horas extraordinarias es fundamental conocer con exactitud el número de horas ordinarias de trabajo realizadas, por eso el registro de jornada es una excelente herramienta para reclamar las horas extraordinarias, si éstas no se han pactado de antemano.

En la parte expositiva del Real Decreto- ley 8/2019 en su apartado V se indica que el 48% de las personas trabajadoras que realizan horas extraordinarias no se las abonan ni se cotiza por ellas a la Seguridad Social.

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 tiene entre sus objetivos, concretamente el objetivo 18, reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante el comportamiento infractor en materia de tiempo de trabajo, ya que es una de las causas que origina mayor precariedad laboral.

²⁴ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019) *Criterio Técnico 101/2019 sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada* https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf

Entre los datos que figuran se indica que las horas extraordinarias no retribuidas suponen el 50% de las realizadas. Además, el impago de las horas extraordinarias y su correspondiente falta de cotización a la seguridad social supone un perjuicio no solo para el trabajador sino un detrimento en los ingresos de la Seguridad Social. Las actuaciones para cumplir ese objetivo es crear una estrategia para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda luchar contra los incumplimientos en materia de jornada, descansos, horas extraordinarias no declaradas ni pagadas.²⁵

Según datos de la Epa publicada por el INE, el número de horas extraordinarias suma un 8% más en 2022 y alcanza niveles de 2009, en concreto en el año 2022 se hicieron un 8,06% más que las realizadas en 2021 y poco más de la mitad fueron remuneradas.²⁶

Ante estos inaceptables datos y considerando que es imprescindible reducirlos reordenando el tiempo de trabajo, el Ministerio de Trabajo propuso una herramienta logarítmica que ayudase a los inspectores de trabajo a fiscalizar las horas extraordinarias y a perseguir aquellas que no se remuneren.²⁷

El exceso de horas extraordinarias incide negativamente sobre la salud del trabajador y no contribuye a la conciliación de la vida familiar y laboral, además si las horas extraordinarias se convierten en algo normal dentro de la jornada laboral y no derivado de un exceso de trabajo, esto puede ser un indicio de que la empresa necesita más personal, pero prefiere “explotar” a su personal en lugar de hacer nuevas contrataciones.

²⁵ Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

²⁶ Noticia publicada el 29/01/2023 <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/numero-horas-extras-suma-8-por-ciento-mas-2022/2880508/#:~:text=El%20n%C3%BAmero%20de%20horas%20extraordinarias,el%202009%20a%20s u%20cierre.>

²⁷ Ugena, R. (9/08/2022). EPA al detalle: la mitad de las horas extras no se pagan. *El plural*. https://www.elplural.com/economia/epa-detalle-mitad-horas-extra-no-se-pagan_295452102

5.2 INSPECCIÓN EN LAS BIG FOUR

Según los datos examinados el 49% de las horas extraordinarias que se realizan en España no son remuneradas, es decir, hasta 13 millones de horas trabajadas al mes no son pagadas por las empresas a sus trabajadores ni cotizadas a la Seguridad Social, lo que constituye un gran fraude laboral.²⁸

El Ministerio ante esta situación puso en marcha el algoritmo informático “Max” para cuantificar el tiempo de trabajo mediante inteligencia artificial y un análisis masivo de datos. Se trata de un software que mediante inteligencia artificial y el análisis de distintas variables como el tamaño de la empresa, los datos de facturación, la contratación de personal y los datos de la Agencia Tributaria detecta las anomalías para que la Inspección de Trabajo actúe. Una vez detectada la irregularidad la Inspección de Trabajo acude a la empresa para comprobar in situ el registro de jornada, las horas de fichaje de entrada y salida, las horas de conexión y recepción de los mails de los trabajadores, ...²⁹ Esto es lo que ha sucedido con las “Big Four”.

Las “Big Four” están formadas por cuatro empresas especializadas en auditoría, asesoría y consultoría que tienen presencia en multitud de países y son consideradas las grandes consultoras a nivel mundial, se trata de Deloitte, Pricewaterhouse (PWC), KPMG y Ernst and Young (EY).

Actualmente estas empresas tienen sus oficinas centrales en edificios emblemáticos de la capital de España, Deloitte en la torre Picasso, Pricewaterhouse ocupa la torre que lleva su logo PWC sita en las cuatro torres, al lado en la torre de cristal se encuentra KPMG que ocupa un tercio del edificio y Ernst and Young tiene sus oficinas en la torre Azca.

²⁸ Ugena, R. (9/08/2022). EPA al detalle: la mitad de las horas extras no se pagan. *El plural*. https://www.elplural.com/economia/epa-detalle-mitad-horas-extra-no-se-pagan_295452102

²⁹ Sanchis, A. (19/01/2023) La “redada” a las Big Four no ha sido casual: Trabajo lleva un año utilizando un algoritmo para sus inspecciones. *Xataka*. <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/redada-a-big-four-no-ha-sido-casual-trabajo-lleva-ano-utilizando-algoritmo-para-sus-inspecciones>

Un rumor muy extendido en el ámbito laboral, se refiere a las jornadas maratonianas de doce horas que realizan los empleados de las “Big Four”, horas extraordinarias supuestamente compensadas con el mismo tiempo de descanso retribuido que casi nunca disfrutan.

En este escenario, en enero de 2023 aparecían multitud de artículos en varios digitales con el mismo titular “Inspección en las Big Four”, ya dentro del artículo se indicaba que la inspección de trabajo se había realizado el mismo día y a la misma hora (15 de noviembre de 2022) en las oficinas de Madrid de las cuatro grandes consultoras de este país. El Ministerio de Trabajo quería comprobar el registro de jornada, la realización de horas extraordinarias y si éstas eran remuneradas o compensadas por tiempo de descanso como indica el Estatuto de los Trabajadores.

Las “Big Four” no esperaban una inspección de este tipo, menos que fuera de forma simultánea en las cuatro firmas lo que hizo cundir el pánico y que alguna planta se quedase vacía de personal mientras la Inspección de Trabajo y Seguridad Social recababa la información necesaria hasta la madrugada. La defensa de las “Big Four” fue indicar que habían implantado medidas de conciliación, flexibilidad horaria, teletrabajo y que dan trabajo casa año a 10.000 recién licenciados bien directamente o en las plantillas de sus clientes.³⁰

No se sabe si la inspección fue consecuencia de una denuncia de un trabajador, de un sindicato o el resultado del algoritmo. Cabe destacar que los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores denunciaron en 2022 las amplias jornadas que se realizaban en estas compañías y la intención de ampliar su jornada laboral diaria a doce horas, lo que motivo varias huelgas.³¹

³⁰ Zuloaga, J. y Lema, M. (16/01/2023) Macroinspección de trabajo en las Big Four para controlar sus horarios laborales. *El Confidencial*. https://www.elconfidencial.com/empresas/2023-01-16/redada-trabajo-big-four-control-horarios_3557071/

³¹ Ugena, R. (16/01/2023). Inspección de Trabajo sorprende a las Big Four para acabar con las jornadas maratonianas. *El Plural*. https://www.elplural.com/economia/inspeccion-trabajo-sorprende-big-four-acabar-jornadas-maratonianas_304290102

Según un digital la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendría que calcular la cotización de cerca de 1,84 millones de horas extras al mes.³²

La actuación inspectora continúa abierta, por lo que no se sabe qué tipo de medida y en su caso sanción impondrá la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero si lo que han publicado los digitales es cierto y atendiendo a lo que establece Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social podemos señalar las infracciones y sanciones que habrían cometido las “Big Four”, tanto en materia laboral como de Seguridad Social, sin olvidar posibles consecuencias en materia preventiva derivadas de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores:

- ✓ Según el artículo 7 apartado quinto habrían cometido una infracción grave por transgredir los límites legales en materia de jornada y horas extraordinarias.
- ✓ La sanción por el incumplimiento en materia de jornada oscila entre 751 a 7.000 euros, según el artículo 40 apartado primero letra b
- ✓ No ingresar en la forma y plazos reglamentarios las cuotas correspondientes por las horas extraordinarias realizadas por sus trabajadores se tipifica como una infracción grave, según establece el artículo 22 apartado tercero.
- ✓ La sanción por la falta de cotización de las horas extraordinarias varía en función del número de trabajadores afectados, el perjuicio causado y la cantidad defraudada, según establece el artículo 39 apartado segundo.

Por último, en un caso extremo de imposición de condiciones laborales perjudiciales, no podemos olvidar la tipificación en nuestro Código Penal, de los delitos contra los derechos de los trabajadores; en este caso, en el artículo 311 que recoge la supresión o restricción de los derechos de los trabajadores que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.³³

³² Medina, A. J. (19/01/2023) Las Big Four afrontan millonarias multas, pero esquivan a trabajo en Barcelona. *Merca2.es*. <https://www.merca2.es/2023/01/19/big-four-multas-inspeccion-bcn-1202391/>

³³ Ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal (BOE número 281, de 24 de noviembre de 1995)

6. CONCLUSIONES

El presente trabajo de fin de grado tenía como título genérico “Cuestiones Actuales del Derecho del Trabajo I”, y dentro de las reformas recientes en Derecho del Trabajo se encuentra la obligatoriedad del registro de jornada desde marzo de 2019.

Decidí realizar el trabajo sobre el registro de jornada al leer en varios digitales artículos relacionados con la inspección de trabajo en las Big Four, cuyo motivo principal era el registro de jornada y las horas extraordinarias.

El objetivo de este trabajo ha sido analizar la introducción del registro de jornada en nuestro ordenamiento jurídico, los diferentes tipos de registro de jornada existentes y cómo el registro de jornada se convierte en una herramienta para combatir el exceso de horas extraordinarias.

Quedó demostrado, por las sentencias de la Audiencia Nacional y las reclamaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la necesidad de implantar el registro de jornada para proteger la situación de indefensión en que se encontraba el trabajador en la relación laboral.

Lógicamente para saber que algo es extraordinario primero debemos conocer lo ordinario, es decir, para poder demostrar que hemos realizado horas extraordinarias hay que tener un registro de la jornada ordinaria del trabajador. El justificante de la jornada es el medio de prueba más fiable que tiene el trabajador para demostrar sus pretensiones en un conflicto de horas extraordinarias y una herramienta para evitar el fraude para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La dificultad probatoria en la reclamación de horas extraordinarias ha facilitado la realización de las mismas, ya que si no se contaba con el resumen justificativo de esas horas entregado por el empresario la única prueba que tenía el trabajador era su palabra y a lo sumo la prueba testifical de algún compañero.

Dentro de los múltiples tipos de registro de jornada considero que el registro en papel y el fichero Excel no cumplen con los requisitos mínimos que se establecen

(objetivo y fiable) ya que son totalmente manipulables. En empresas del sector servicio, como la hostelería, será donde presumiblemente nos podamos encontrar mayores irregularidades, relativas a aspectos tales como los bajos salarios, falta de descanso entre jornadas (especialmente en época estival o fines de semana) y realización de horas extraordinarias no abonadas ni compensadas con descanso.

Por otro lado, una posible consecuencia indeseada de la falta de fiabilidad de determinados tipos de registro de jornada, podría ser su conversión en un medio de prueba contrario a las pretensiones de los trabajadores ante una reclamación de exceso de jornada. Esto podría ocurrir con registros manipulables o que no se ajustan a la realidad y que son firmados por los trabajadores bajo la presión empresarial

En cambio, los registros de jornada de huella dactilar, tarjeta electrónica, geolocalización, intranet, ... y todos aquellos que requieran una configuración informática son de más difícil manipulación ya que tendrán su propio lenguaje informático y código.

Un aspecto a tener en cuenta en el registro de jornada es lo que se considera tiempo de trabajo y lo que no, que como se ha indicado anteriormente, serán los Tribunales quienes con sus sentencias establezcan si una determinada pausa se debe anotar en el registro de jornada al no considerarse tiempo de trabajo efectivo.

El hecho de tener que estar constantemente fichando cuando no se está en el puesto de trabajo genera desconfianza, se puede interpretar como una fiscalización en la persona del trabajador y a mi juicio crea un mal ambiente laboral. Al final es responsabilidad del trabajador no abusar de la confianza del empresario y es el empresario el que tiene que intentar crear un buen clima laboral, para que así sus trabajadores sean más eficaces, eficientes, obtengan mejores resultados y mayor productividad. Se trata de alcanzar y hacer sostenible un sistema de confianza mutua.

También es cierto que el hecho de estar en nuestro centro de trabajo no implica que sea tiempo de trabajo efectivo y en muchas ocasiones se cometen abusos. Desgraciadamente en España está implantada la cultura del “presentismo” y da igual si la empresa es grande o pequeña, si es una multinacional española o extranjera, ya que

sigue siendo una práctica habitual entre los trabajadores en muchos casos alentada o aprobada por los superiores. Los trabajadores españoles siempre aparecen a la cabeza en los estudios que recogen los lugares donde más horas se está en la oficina, y a mi juicio se debe a esta cultura del “presentismo” por la que se quedan más tiempo del horario pactado para que no piensen mal de él, y se tiene la extraña sensación que será bien considerado e incluso se ascenderá antes, cuando lo lógico sería obtener tal recompensa por un excelente desempeño en su trabajo.

Sin embargo, en otros países la realización de horas extraordinarias está mal visto, tanto por parte del empresario como del resto de compañeros, y es hasta una falta de educación como en Dinamarca. En los países nórdicos tienen otro tipo de cultura donde se fomenta la conciliación de la vida familiar y laboral, el bienestar del trabajador y no se realizan horas extraordinarias, salvo casos de fuerza mayor.

También nos encontramos con países donde la realización de horas extraordinarias ha sido pactada y firmada con el trabajador a principio de año, son remuneradas y es una excepcionalidad su realización, que se hará en momentos muy puntuales y con aquellos trabajadores que hayan dado su consentimiento. En España la legislación indica que las horas extraordinarias son voluntarias, pero al final los trabajadores las realizan más por obligación que por voluntad propia. Considero que si un día o varios te tienes que quedar más allá de tu jornada laboral ordinaria para terminar un informe, un impuesto, unas nóminas, porque una reunión se alarga,... es normal; el problema surge cuando sistemáticamente un trabajador se queda todos los días una hora o dos o las que sean, porque eso demuestra que hay una excesiva carga de trabajo, una mala organización empresarial y posiblemente que el volumen de la plantilla es insuficiente por lo que tendría que contratar a más personas. Desgraciadamente en España se prefiere abusar de las horas extraordinarias que contratar a nuevos trabajadores.

En España, como se ha indicado en el trabajo, las horas extraordinarias han aumentado un 8% en 2022 y el 49% de las mismas no son remuneradas, el medio de prueba más fiable para demostrar su realización y posterior reclamación es el registro de jornada.

Muchas empresas españolas han sido adquiridas por multinacionales extranjeras o han abierto sucursales de sus empresas en nuestro país. Si esas empresas son de países nórdicos o Países Bajos se tiende a tener las mismas políticas de relaciones laborales en todos sus centros de trabajo. Por ejemplo, si en esos países no se realizan horas extraordinarias en su centro de trabajo en España tampoco aplicando una política de “luces apagadas” que consiste en que una hora más tarde del término de la jornada laboral el edificio se queda sin corriente eléctrica salvo la recepción, los baños y la sala de los servidores informáticos. Otras empresas extranjeras compensan con el doble de descanso retribuido la realización de horas extraordinarias e intentan que sólo se realicen excepcionalmente y siempre por causas justificadas.

La realización de horas extraordinarias excesivas tiene consecuencias negativas para la salud de las personas, porque causan:

- ✓ Fatiga o cansancio en el trabajador
- ✓ Problemas para dormir, con lo que se aumenta el riesgo de problemas cardíacos e hipertensión
- ✓ Dolor de espalda y cuello, cuando el trabajo es fundamentalmente de oficina
- ✓ Depresión
- ✓ Ansiedad
- ✓ Estrés que puede provocar enfermedades cardiovasculares y problemas gástricos
- ✓ Síndrome de “burnout” o síndrome de desgaste profesional, ya que se empieza a sentir frustración y desilusión profunda al encontrarnos sobrepasados por el trabajo

En cuanto a la inspección de trabajo en las Big Four me sorprendió que se realizase, y lógicamente se llevó a cabo de forma simultánea para que no se avisasen entre ellas.

Si lo indicado por los diferentes digitales es cierto en cuanto al excesivo número de horas extraordinarias realizadas por sus trabajadores, me resulta llamativo que no aumenten sus plantillas.

Son compañías que obtienen anualmente resultados millonarios por lo que no tendrían problemas económicos en contratar al número de personas que necesiten para llevar a cabo sus compromisos profesionales con sus clientes. Para estas grandes compañías la creación y retención del talento humano es esencial y debería ser un motivo básico para ajustar las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias y justificadas, y siempre dentro del marco regulador vigente.

Como ha quedado expuesto a lo largo del presente estudio, el tiempo de trabajo es uno de los elementos fundamentales en la relación laboral junto con el salario. Una mala gestión del tiempo de trabajo afecta a la conciliación de la vida familiar y laboral y a la salud del trabajador; por todo ello, el registro de jornada debe convertirse en una herramienta útil para combatir las malas prácticas e incumplimientos en materia de jornada y horario, contribuyendo a la mejora del clima laboral en las empresas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 LEGISLACIÓN

Constitución Española (BOE número 311, de 29 de diciembre de 1978)

Real Decreto- ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE número 61, de 12 de marzo de 2019)

Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, de 24 de octubre de 2015)

Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo (BOE número 230, de 26 de septiembre de 1995)

Ley 45/1999 de 29 de noviembre sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (BOE número 286, de 30 de noviembre de 1999)

Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE número 189, de 8 de agosto de 2000)

Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE número 294, de 6 de marzo de 2012)

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de fecha 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (BOE número 124, de 24 de mayo de 1997)

Ley 34/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE número 269 de 10 de noviembre de 1995)

Ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal (BOE número 281, de 24 de noviembre de 1995)

7.2 JURISPRUDENCIA

Sentencia de la Audiencia Nacional 207/2015, de 4 de diciembre de 2015

Sentencia del Tribunal Supremo 246/2017, de fecha 23 de marzo de 2017

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-55/18, de 14 de mayo de 2019

Sentencia de la Audiencia Nacional 82/2019, de 20 de junio de 2019

Sentencia del Tribunal Supremo 161/2023, de 22 de febrero de 2023

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-14/04, de 1 de diciembre de 2005

Sentencia del Tribunal Supremo 4512/2022, de 22 de noviembre de 2022

7.3 OTRA BIBLIOGRAFÍA

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02)
www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf

Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social (2019) *Guía sobre el Registro de Jornada*. <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del año 2021*.
https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_ITSS_2021_8.pdf

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019) *Criterio Técnico 101/2019 sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada*
https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf

Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

El confidencial, Europa Press, 13/06/2019.
https://www.elconfidencial.com/empresas/2019-06-13/corte-ingles-pausa-jornada-laboral-cigarrillo-cafe_2070862/

Rojo Torrecilla, E. (17/03/2023). Tranquilidad si se puede fumar y tomar un café durante la pausa laboral. *Blog de Eduardo Rojo Torrecilla*.
<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/tranquilidad-se-puede-fumar-y-tomar.html>

Noticia publicada el 29/01/2023 <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/numero-horas-extras-suma-8-por-ciento-mas-2022/2880508/#:~:text=El%20n%C3%BAmero%20de%20horas%20extraordinarias,el%202009%20a%20su%20cierre>

Ugena, R. (9/08/2022). EPA al detalle: la mitad de las horas extras no se pagan. *El plural*.
https://www.elplural.com/economia/epa-detalle-mitad-horas-extra-no-se-pagan_295452102

Ugena, R. (9/08/2022). EPA al detalle: la mitad de las horas extras no se pagan. *El plural*.
https://www.elplural.com/economia/epa-detalle-mitad-horas-extra-no-se-pagan_295452102

Sanchis, A. (19/01/2023) La “redada” a las Big Four no ha sido casual: Trabajo lleva un año utilizando un algoritmo para sus inspecciones. *Xataka*.
<https://www.xataka.com/empresas-y-economia/redada-a-big-four-no-ha-sido-casual-trabajo-lleva-ano-utilizando-algoritmo-para-sus-inspecciones>

Zuloaga, J. y Lema, M. (16/01/2023) Macroinspección de trabajo en las Big Four para controlar sus horarios laborales. *El Confidencial*. https://www.elconfidencial.com/empresas/2023-01-16/redada-trabajo-big-four-control-horarios_3557071/

Ugena, R. (16/01/2023). Inspección de Trabajo sorprende a las Big Four para acabar con las jornadas maratónicas. *El Plural*. https://www.elplural.com/economia/inspeccion-trabajo-sorprende-big-four-acabar-jornadas-maratonicas_304290102

Medina, A. J. (19/01/2023) Las Big Four afrontan millonarias multas, pero esquivan a trabajo en Barcelona. *Merca2.es*. <https://www.merca2.es/2023/01/19/big-four-multas-inspeccion-bcn-1202391/>

7.4 BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Alfonso Mellado, C. L. y Rodríguez Pastor, G. E. (2019) *El registro de jornada*. Tirant Lo Blanch

Conclusiones del abogado general sr. Giovanni Pitruzzella presentadas el 31 de enero de 2019 Asunto C-55/18

Blog <https://ignasibeltran.com/?s=registro+de+jornada>

Toledo Oms, A. (junio 2022) Registro de jornada y factor corrector. *Capital Humano*.

https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAKNzQxNTE7Wy1KLizPw8WyMDIyMDUyNjtbz8lNQQF2fb0ryU1LTMvNQUkJLMtEqX_O SQyoJU27TEEnOJUtdSk_PxsFJPI4SaUJCyV-2QWI9h6AAAnHdLf8olxVixMAIL-YWXoAAAA=WKE

Martín Muñoz, D. (diciembre 2021) Tecnologías de registro de jornada laboral. *Capital Humano*

https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAC1Nyw6CMBD8mx6NREQve0G4GqPEeF3oBmpqq9stwt9blblM5pGZVySeG5oEhCwJY4t3r8LsvJsf0HAKJdgG2CnsJKKtfAdZ8RVmpAbbFHjWxOUMayVe0J4pwHaTqzD49xFH06MY70rk_5rRGurbOiErin2Wq5E4pAjcTU9OSAVC7oYT9gQ1s-cVhue0uGUUSdVW3OWnVWcTVyh0QEtolycfgiZvltUAAAA=WKE

Fuentetaja, A. (6 abril 2021) Portal del empleado, registro de la jornada laboral, gestión de ausencias... el suma y sigue de los rrhh *Capital Humano*

https://capitalhumano-laleynext-es.ponton.uva.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAE2PTU_DMxAfw25VELdhoBLLt12QEIIjYK4uo3VBdl4OE5Z_z3eChl--UvPz18FeW7xJDYRC4TKYahwTAHB0dW6rxgHn4VJB9UHcQQHJs-R4jzalsagS7bOwO9FAg76u3NOfcTttBpn9ghN7OtjZDyD5jtujb5SN9PMPkBXFNsgBeWd87u32uN1e3qfrMxE3LWBfvmB4yCJiNwf3yGAe2jaoHiShBVzdeQ08mE-KkKL5etX2R-jf6MgfC_vYCaIqL0TulyM73-zTsQ3ELA6P68IKUwHyio_KVOIPVMGdXpIW6BqWQMtv4BoCTFuk0BAAA=WKE

Sin autor. (1 de agosto 2022) Aumenta un 63% las horas extras en España en 2022.

Capital Humano

<https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAA>

EAD2OTw-CMAzFv82OBjUqHnpBvBKj6L2wBpaMTdcO4ds7_8RT219f3-
sjUphrmgS06YygVTw77-YB6hBJCTYMO4WtRLS1b2H17s1INTaJ-
6ApFDNkSny6PRPDcrfeK-79s8LRdCjGuwLD181oDdUxy7LVMs-
3m7UaKXASwM105IQUe4a2P2FHkMLikKBfIN-
n36aIlkneiLt8ZtXaVEsUOqAlp_9BfHXpSUb71X3oC9J3GcTrAAAWKE

Romera del Corral, J. (4 de noviembre de 2019) Registro de jornada: cuando los derechos de los trabajadores se convierten en obligación. *Capital Humano*

https://capitalhumano-laleynext-es.ponton.uva.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2PQU_DMAYFf81yiYQ6qmnikMvYBQkhNAP3N7G6jCwusVPWf4_XgUQUyXI-1ueXr4pl7vAiruAQWQrZgPZEJUOAVQvWV8iBbCJWo6A_Lo9FS4EeThCoIfT66yIPEYtgnq pT3EAH1e-XfVtNjxnvyPZdaWiEejZbQ14qZD25N26uYo4YQe9GIR02W52jRESSAdkd_9g-EjfLzApViLIHZQbLIbg9I2jp23Wm-3GTFhYB9xHHDALGkYo_vgKA7pn_SMoribR4HwHPF5Myp-a4W2Z-kXye45XDKT_7RtoV0WU3ku-ecYnrXsQfISeOfzIgnFM84GShl_0SKxr6lkzPeVHKFQZk2t-ANOy-TqDAQAAWKE

Miravall, V. (junio 2020) Un año de registro horario obligatorio durante el confinamiento. *Capital Humano*

https://capitalhumano-laleynext-es.ponton.uva.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2OT0_DMAzFP81yiYQ6_mhccunGgQtCo0Nc3da0EaldHKes3550ZRK-2H62fu99J5S5wrO6E1nYNHebesu2RSvY-ajCtmcB8WY5Dr4D5WVukwApWgy2Yfr0BINHUjZxJqZ5cJUKNAp1dDsDjSYIB27c7TL7CSu os87SopSzK4yyQjhizA-x558XmBYnz1ScRcftu7po8i1fbgvHndmQon5wb37LhujiQjS9K_QoOctOaVjS3EAczybQV1b

eLvc_WDyRXwAQ_ssrokyqmVsrrTfThNwPoLiHgNReE8E4hvnllae-7CPHq_Ez7UE4RQyu-AUHC4E9YAEAAA==WKE

Sin autor. (11 de diciembre de 2019) El descontrol de la ley de fichaje. *Capital Humano*

https://capitalhumano-laleynext-es.ponton.uva.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE1OwU7DMAz9m1wmoQwJxiWXbhy4TFMp3N3UtAEv7mKnrH9PuoLEyc_v2e-9S8Y0N3hVh7TpUDxHTbxA2nwEP8AnGpkjx_nsmptRKLtidga8ZqADe7ddcJiwgbbwnDpM1eysUVagGqUcyMDfR5hCDxo4VpBWq9B17vhsrb23T7vtw6OZMEk5cO-hx6glGCH54QQ9uhqnlAp3IOPVUPwqya839ddK3mJY3oH-06tBIVWLa6tx1YynMg-guAfC2P31gXGkuWYqnW_7yFJi8rl0eYl7SjwFydkfBRwWGzMBAAA=WKE

Gómez, L. (31/01/2023). Trabajo intensifica el control a las 'Big Four' y pide más correos electrónicos". *eleconomista.es*

<https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/12128795/01/23/Trabajo-intensifica-el-control-a-las-Big-Four-y-pide-mas-correos-electronicos.html>

Bécares, B. (19 enero 2023) Macroinspección de las big four tiene un aliado: el gobierno usa un software para cazar las horas extra. *genbeta.com*

<https://www.genbeta.com/actualidad/macroinspeccion-big-four-tiene-aliado-gobierno-usa-software-para-cazar-horas-extra>

Vélez, A. M. (26 de enero de 2023). Despedido de una 'Big Four' por intentar cumplir su horario: “Es esto o te echamos”. *eldiario.es*

https://www.eldiario.es/economia/despido-big-four-cumplir-horario-echamos_1_9898831.html

Olías, L. (29/04/2022). Jornadas de 12 horas “o más” en las grandes consultoras: “No es ningún secreto, el horario es de nueve a nueve”. *eldiario.es*
https://www.eldiario.es/economia/jornadas-12-horas-grandes-consultoras-no-secreto-horario-nueve-nueve_1_8946838.html

Olías, L. (17/09/2021). Las jornadas muy largas son el factor laboral más letal para los trabajadores. *eldiario.es*

https://www.eldiario.es/economia/jornadas-largas-son-factor-laboral-letal-trabajadores_1_8312083.html